

平成 22 年度 児童関連サービス調査研究等事業報告書

企業の次世代育成支援に関する調査
〔報告書概要〕

主任研究者：東京大学社会科学研究所 佐藤博樹

平成 23 年 3 月

財団法人 こども未来財団

企業の次世代育成支援に関する調査

主任研究者： 佐藤博樹（東京大学社会科学研究所教授）

分担研究者： 朝井友紀子（東京大学社会科学研究所特任研究員）

1. 調査の目的

本調査では、2005 年に施行された次世代育成支援対策推進法（以下、「次世代法」と記す）に基づく一般事業主行動計画（以下、「行動計画」と記す）の策定が、企業の両立支援や働き方の見直しに与える効果や取組状況を追跡し課題を明らかにする。次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を行うためには、現世代の雇用環境を整備し、従業員の仕事と生活の両立（ワーク・ライフ・バランス（以下 WLB））の実現を可能とすることが不可欠である。よって、企業における行動計画の策定や認定を受けることの仕事と子育ての両立支援整備への効果を調査し、企業における両立支援の促進要因や阻害要因を明らかにする必要がある。また、両立支援制度だけでなく、働き方の面で WLB を実現できている職場とできていない職場を比較することを通じて、WLB を可能とする働き方の事例を整理、分析する必要もあろう。

本調査では、民間企業を対象とした郵送アンケートにより、行動計画策定による企業の仕事と子育ての両立支援のあり方や働き方の変化を明らかにするとともに、行動計画の内容や認定企業と未認定企業の行動計画の両立支援に及ぼした効果の比較、さらに WLB を実現できる働き方への影響の相違を明らかにした。また、両立支援制度の見直しや拡大に伴う男女均等施策、非正社員への活用・支援など両立支援以外の人事管理制度の変化についても把握し、企業の仕事と子育ての両立支援の一層の促進に必要な要因を分析した。

＊本調査は財団法人こども未来財団（厚生労働省の外郭団体、<http://www.kodomomiraizaidan.or.jp/>）から、「企業の次世代育成支援に関する調査」を受託し、佐藤博樹（東京大学社会科学研究所教授）、朝井友紀子（東京大学社会科学研究所特任研究員）が調査の企画、調査票の作成、概要・報告書の作成を行った。調査の企画、調査票の作成をするにあたり武石恵美子氏（法政大学キャリアデザイン学部教授）、松原光代氏（東京大学社会科学研究所特任研究員）よりアドバイスを受けた。また、報告書の作成にあたり上田絵未氏（東京大学経済学研究科）、タン・マーク氏（東京大学経済学研究科）の協力を得た。

2. 調査の対象と方法

民間企業の人事担当マネージャー宛に調査票を送付した。調査票を配布した企業は、東京商工リサーチに掲載されている企業リストに次世代法認定企業リストを加えた 4305 社であり、回収数は 464 社である。うち、無効票である 1 社分、集計の終了後に回答のあった 4 社分については、今回の集計結果には含めていない。有効回答数は、459 社である。回収率は 10.8%、有効回答率は 10.7% であった。

3. 調査期間

2010 年 9 月 28 日～10 月 15 日

4. 調査項目

- (1) 企業の概要：業種、正社員の人数、女性の割合など
- (2) 次世代法に基づく行動計画について：策定回数、盛り込んだ項目、数値目標、考え方、公表の仕方、効果
- (3) 次世代法の推進における取り組みについて：取り組んでいるもの、育児休業の取得状況、男性の育児休業
- (4) 人事管理の方針について：人事管理に対する意識、人材確保、女性社員の活躍推進

5. 調査の背景

2005年に施行された次世代法に基づき、企業は行動計画を策定することが求められている（認定を受けるためには計画期間が2～5年であることが必要）。2008年6月時点では29,993社が行動計画の届け出をしており、このうち法律で行動計画の策定が義務付けられている301人以上の常用雇用の従業員を有する企業は12,347社で、当該法律の対象企業（13,341社）の92.5%が行動計画を策定し届け出ている。また、残りの12,646社は現在行動計画の策定が努力義務となっている300人以下の企業であり、中小企業でも積極的に企業の両立支援や働き方の見直しを進めていることがうかがえる。

しかし、これらの行動計画届け出企業のうち認定企業は545社（うち、300人以下の企業が47社）で、認定率（ $545/29,993$ ）にすると1.8%（301人以上の企業：4%、300人以下の企業：0.4%）と低く、行動計画を届け出ても認定の取得をしていない企業が多いことが分かる。なぜ企業は行動計画を策定しても認定取得のための申請を行わないのか、認定取得の基準が高いのか、策定した行動計画の遂行体制に問題があるのか、認定を受けたことや認定されなくても行動計画を策定したことで企業経営や人材活用に一定のプラスの効果はあるのか、こうした課題の解明が求められる。

行動計画は、①育児をする従業員の仕事と家庭の両立支援策の整備、②育児をしていない従業員を含めた働き方の見直しを通して企業における雇用環境の整備を促進させることを目的とする内容や、③自社の従業員に限定せず地域の両立支援や若年者の安定就労・自立した生活支援を行い、地域への次世代育成支援環境の整備に貢献する内容を盛り込む必要がある。①と②については、取組の実行や認定企業となるための一定条件を満たすことを通して従業員の働きやすさを促進し、従業員の定着（離職率の低下）、優秀な人材の確保（採用）、従業員の満足度や仕事意欲・企業ロイヤリティの向上、コスト削減、企業イメージや評価の向上が効果として期待されてきた。しかし、こうした効果に関する検証は十分には行われておらず、労働政策研究・研修機構が2007年に実施した「仕事と家庭の両立にかかわる調査」における企業調査の中で「認定」の申請希望有無別に男性の育児休業取得促進の対策の有無を分析しているにとどまっている。

また、301人以上の企業に対しては行動計画を2～5年ごとに策定しなおすことが義務付けられているが、1回目の行動計画の期間終了後にどのような課題が明らかになり2回目以降の計画策定に反映されたのか、についても未検証のままである。

こうした問題意識から、本調査では下記の点に注目し行動計画の評価を行う。

- (1) 行動計画の策定やその内容は、企業の両立支援や働き方の見直しにどのような効果を与えたか。
- (2) 未認定企業の認定申請しなかった（できなかった）理由は何か。また、認定企業と未認定企業の行動計画遂行過程の取組・体制に違いがあるのか。
- (3) 2回目以降の行動計画の内容は、1回目の行動計画を踏まえてどのような内容に推移しているのか（企業の両立支援や働き方の見直しがさらに進化しているのか）。
- (4) 両立支援制度の拡充・見直しや働き方の見直しに伴い、両立支援以外の人事管理制度（評価、キャリア、男女均等施策、非正社員の活用・支援等）はどのように変化しているのか（していないのか）。
- (5) WLBに貢献する働き方の改革は、どのようなものなのか。

調査結果のまとめと提言

行動計画の策定に関する提言（詳細は 7-11 ページ）

提言 1 行動計画を策定・実行することで、仕事と子育ての両立支援の促進につながる様々な効果がある。

提言 2 行動計画に盛り込んだ内容に関して、行動計画の回数による大きな違いは見られない。仕事と子育ての両立支援と働き方の改革に関して、継続的に取り組むことが重要である。

行動計画の認定へ向けた提言（詳細は 12-22 ページ）

提言 3 認定企業では、行動計画の策定を両立支援などを推進する機会であると積極的に捉えている。法律への対応と考えるのではなく、社員が働きやすい環境を整備することが、認定へつながる。

提言 4 行動計画を策定しても、認定を意識して取り組まない限り認定取得は実現しない。多くの企業が認定を目指すことのできるようインセンティブを高める必要がある。

提言 5 認定企業では、男性の育児休業取得促進のための取り組みが行われており、複数の男性が育児休業を取得している（注：認定を取得するためには、計画期間中に男性の育児休業者が一人以上いる必要がある）。認定を取得するためには、男女双方を対象とした取り組みが必要である。

提言 6 認定企業では、女性の勤続年数が長いだけでなく、女性管理職はいないと回答する割合が少ない。また、女性管理職の比率に関しての数値目標も設定している。認定を取得するためには、男女の性別役割分業を前提とした従来の男性フルタイム正社員を中心とした働き方を見直す必要がある。

提言 7 認定企業では、社員の職業能力の開発支援、仕事への意欲を維持・向上させることを人事マネジメントにおいて重視している。両立支援制度と人材マネジメントをリンクさせ、社員の能力開発を継続的に行い、評価制度やキャリア支援を見直すことで、社員に意欲的に仕事に取り組んでももらえるような人事マネジメントを行うことが重要である。

提言 8 認定企業では、策定した行動計画を確実に実行するために、「従業員への理解を深める取り組み」、「定期的な進捗チェック」、「管理職への働きかけ」、「担当者の設置」など様々な取り組みを行っている。認定を取得するためには、継続的な取り組みが必要である。

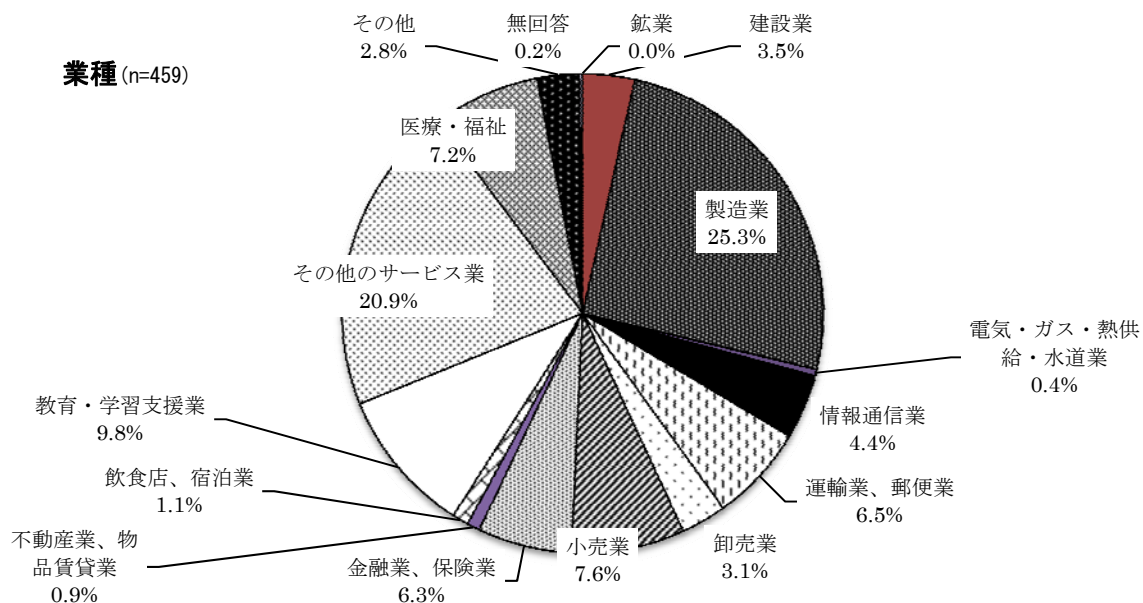
提言 9 認定企業では、自社ウェブページや「両立支援のひろば」等を活用して、行動計画を公表している。自社の取り組みを積極的に公表することが、認定に向けた継続的な取り組みにつながる。

提言 10 多くの認定企業で、社会的なイメージアップや仕事と子育ての両立に対する理解が深まったという効果が指摘されている。認定の取得は、企業イメージや評価の向上、両立支援の促進につながる。

認定企業の課題に関する提言（詳細は 23 ページ）

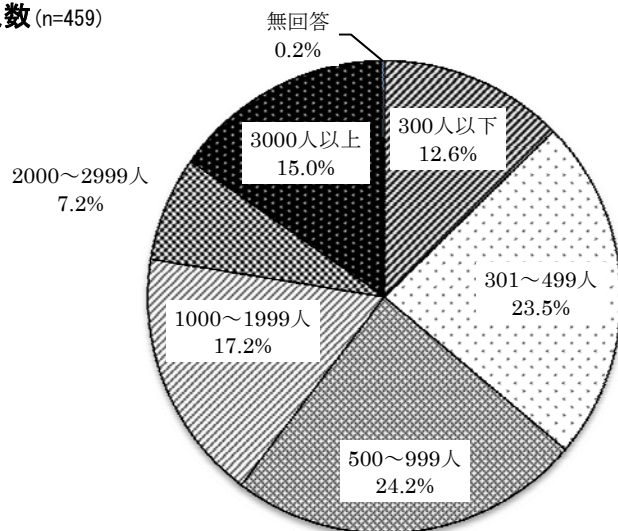
提言 11 認定企業は両立支援に積極的に取り組んでいるが、働き方の改革に関しては十分な取り組みがなされていない。今後は、多様な社員ニーズに即した多様な働き方が実現できる環境整備が重要になる。

「製造業」が全体の 25.3%、「その他のサービス業」が 20.9%、次いで「教育・学習支援業」「小売業」「医療・福祉」がそれぞれ 10%弱を占めている。

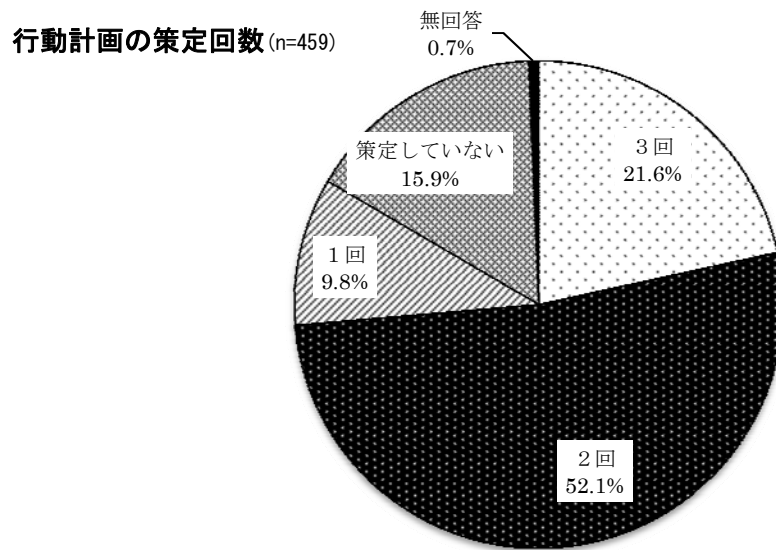


正社員人数は、「500～999 人」の企業が全体で 24.2%、「301～499 人」の企業が 23.5%、「1000～1999 人」の企業が 17.2%を占める。多くが行動計画の策定が義務付けられている 301 人以上の常用雇用の従業員を有する企業である。

正社員の人数 (n=459)



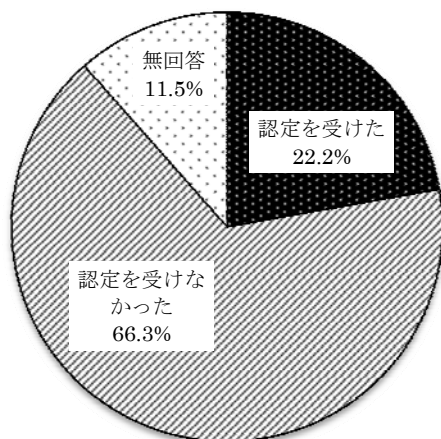
行動計画について、「策定した」が 83.4%、「策定していない」が 15.9%である。「策定した」企業のうち、「2回」策定した企業が 52.1%を占め、「3回」が 21.6%、「1回」が 9.8%である。



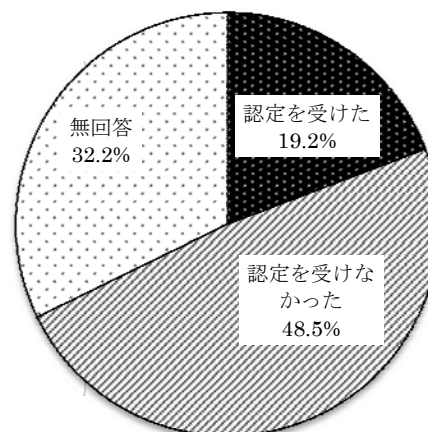
「認定を受けなかった」企業は「最初の行動計画」では 66.3%、「2回目の行動計画」では 48.5%を占める。ここで無回答には申請中の企業も含まれる。

認定の有無 (n=459)

最初の行動計画

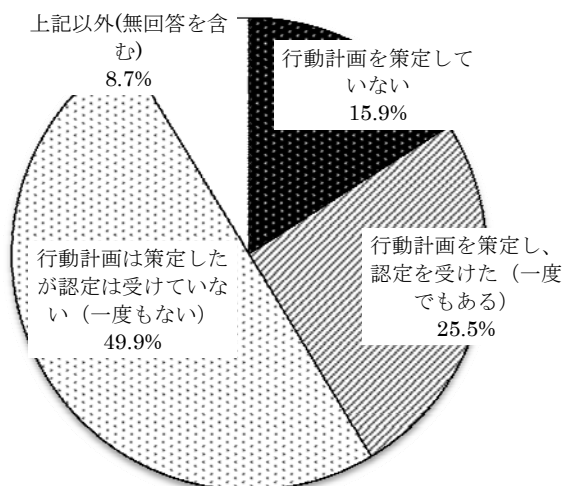


2回目の行動計画



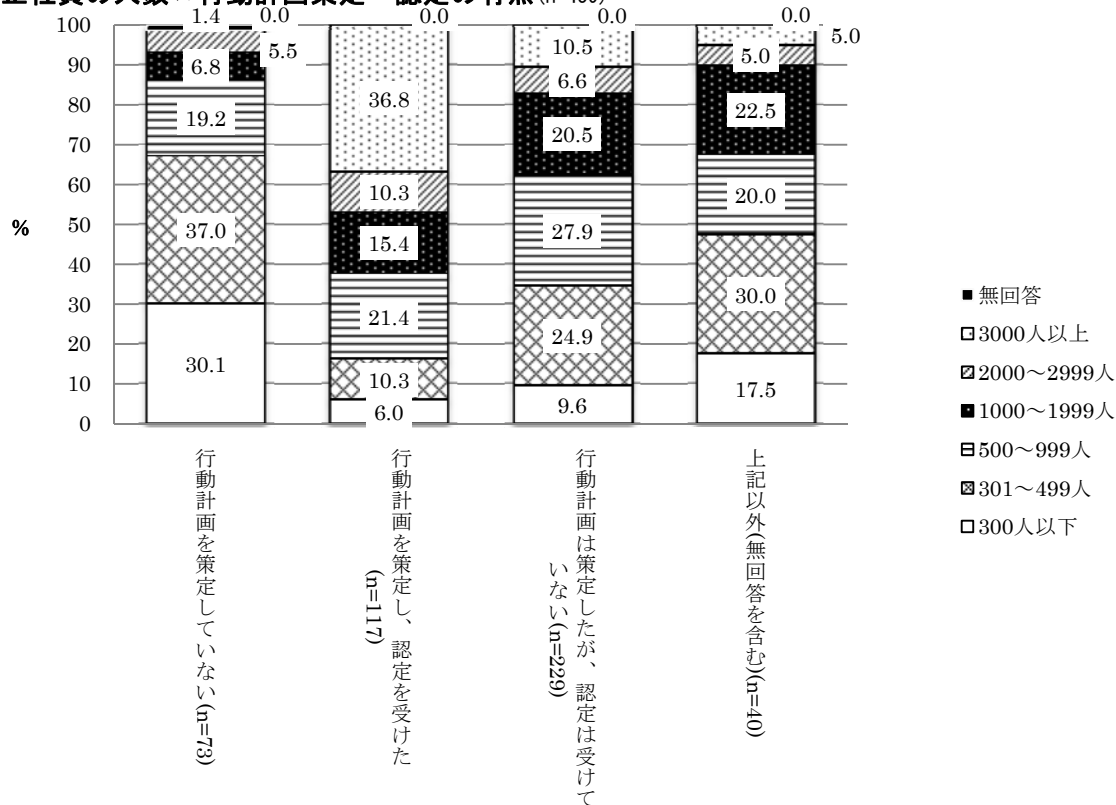
一度でも認定を受けたかどうかを見てみると、「行動計画は策定したが、認定は受けていない（一度もない）」が 49.9%、「行動計画を策定し、認定を受けた（一度でもある）」が 25.5%である。「行動計画を策定していない」企業は 15.9%にとどまる。

行動計画策定・認定の有無 (n=459)



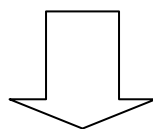
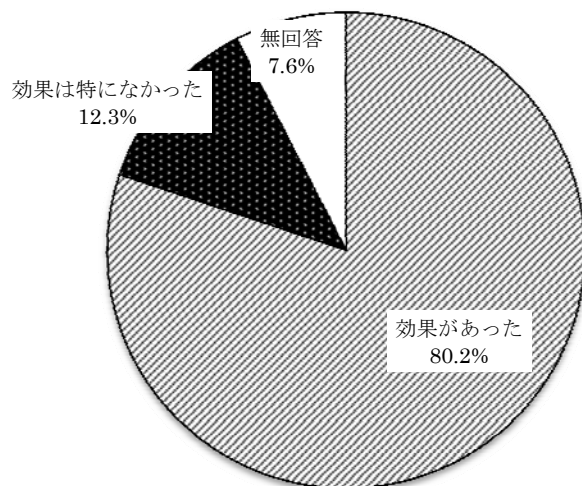
正社員人数との関連を見てみると、「行動計画を策定していない」では 301 人～999 人が 56.2%、300 人以下が 30.1%である。か、「行動計画を策定し、認定を受けた」では 3000 人以上が 36.8%、301 人～999 人が 31.6%、「行動計画は策定したが、認定は受けていない」では 301 人～999 人が 52.8%、1000 人～2999 人未満では 27.1%である。

正社員の人数×行動計画策定・認定の有無 (n=459)

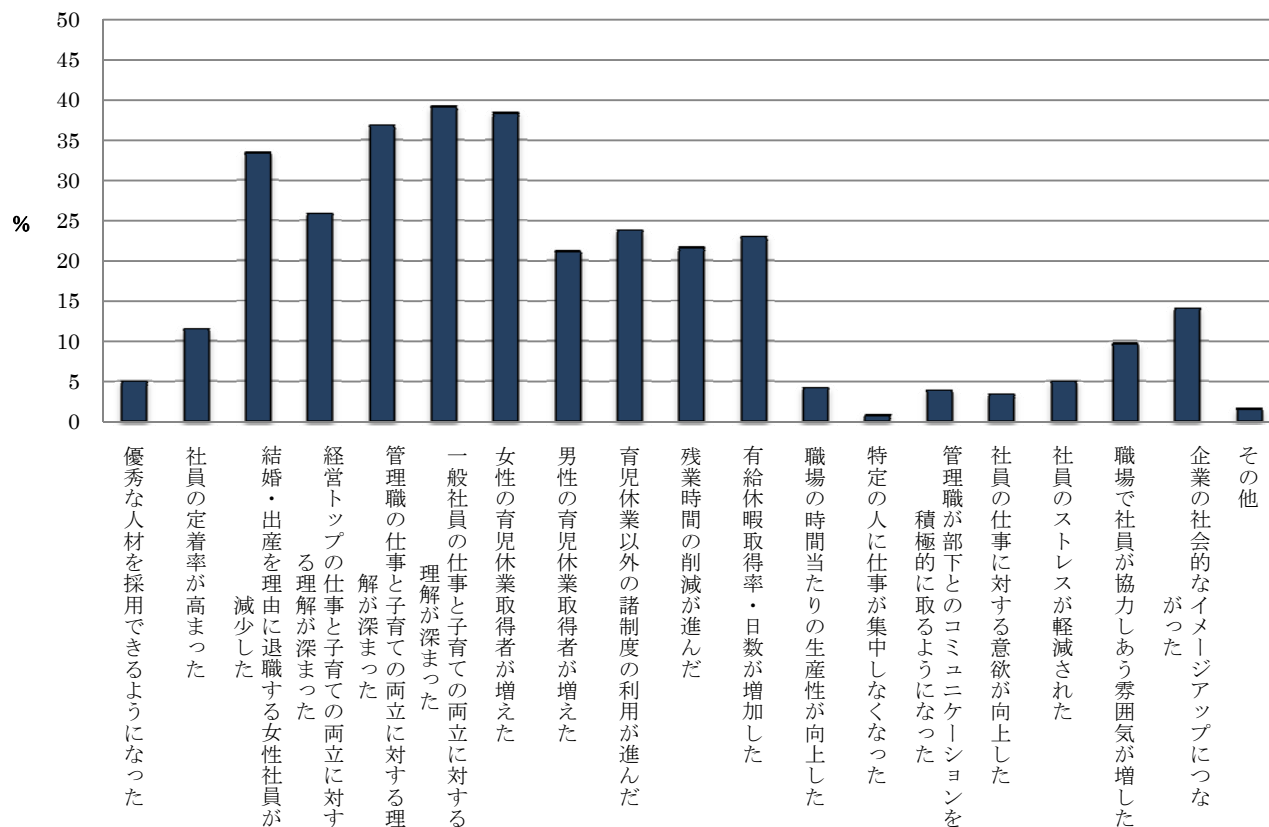


提言 1 行動計画を策定・実行することで、仕事と子育ての両立支援の促進につながる様々な効果がある。

行動計画の策定・実行による効果の有無 (n=383)



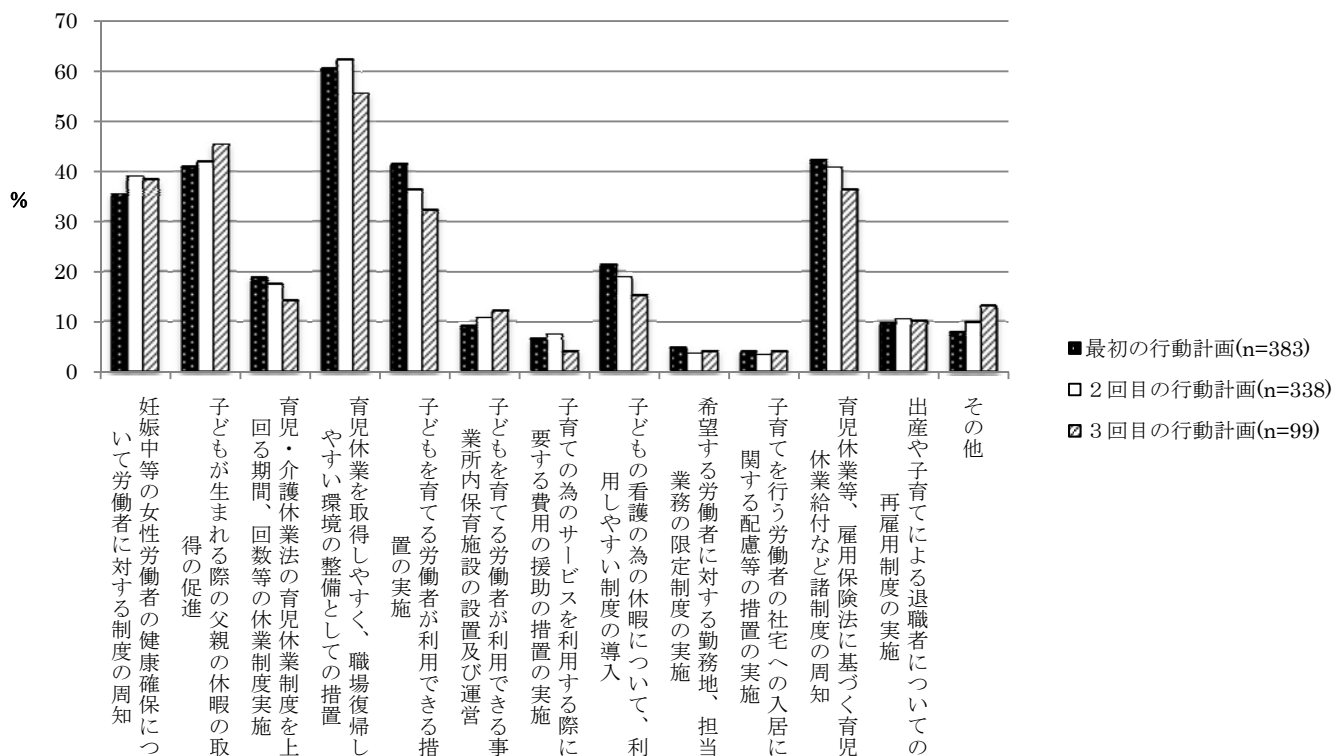
行動計画を実行したことによる効果 (n=307) 【複数回答】



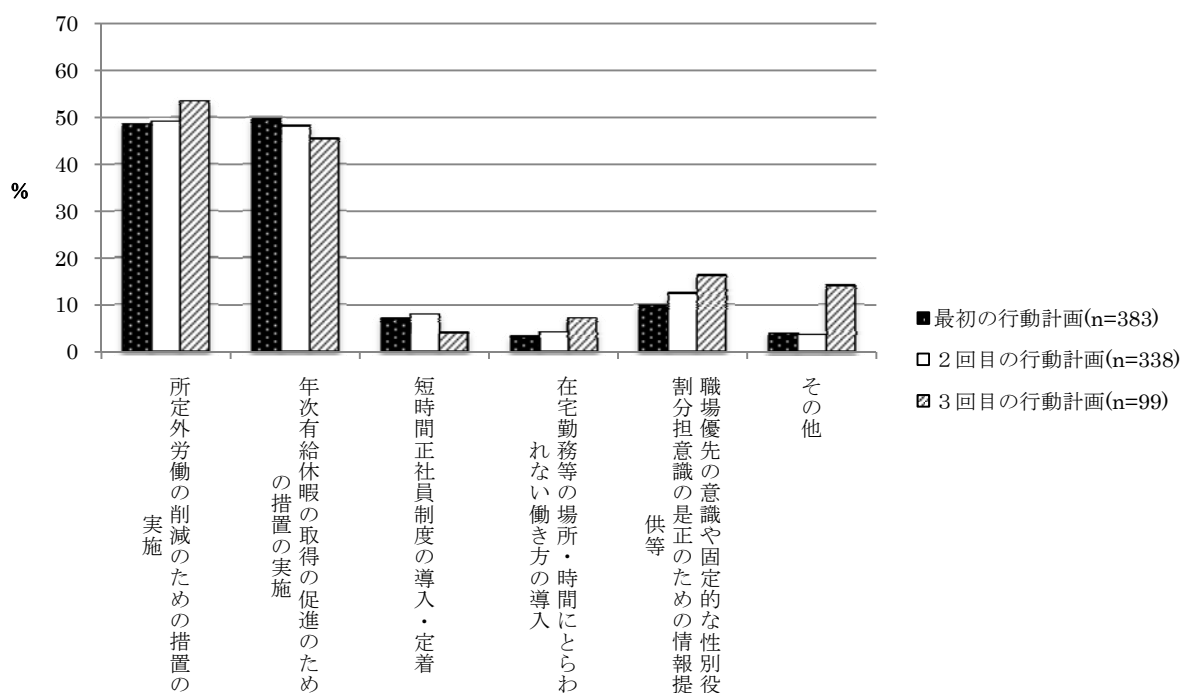
提言 2 行動計画に盛り込んだ内容に関して、行動計画の回数による大きな違いは見られない。仕事と子育ての両立支援と働き方の改革に関して、継続的に取り組むことが重要である。

行動計画を策定した企業

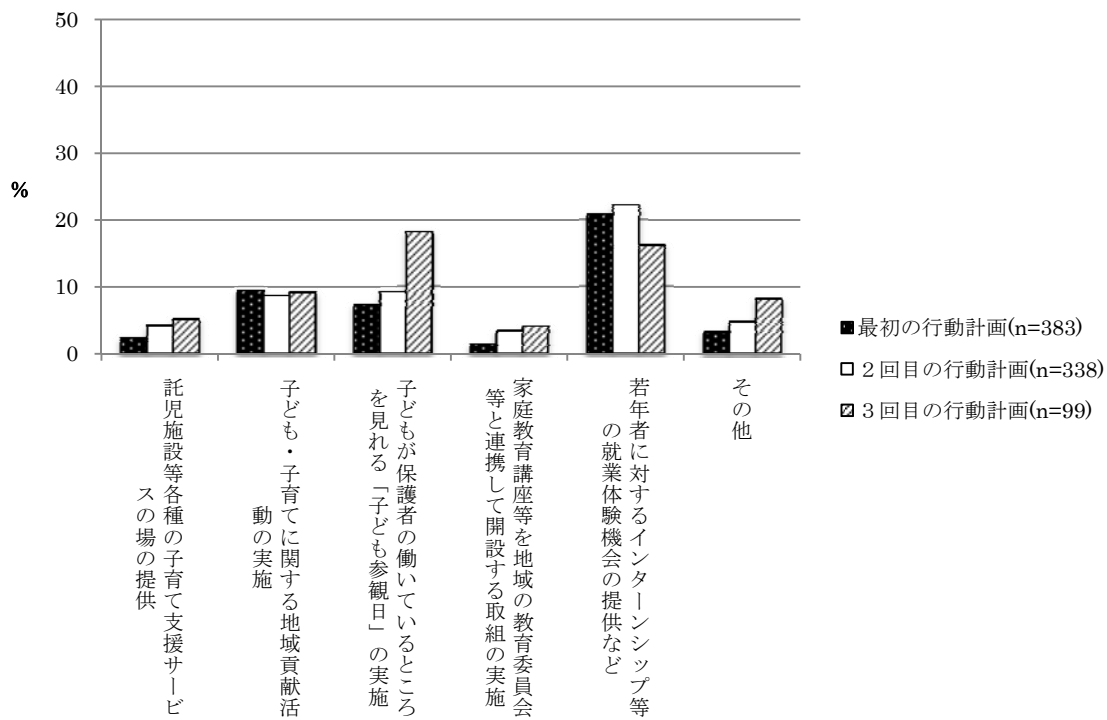
(1) 子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備



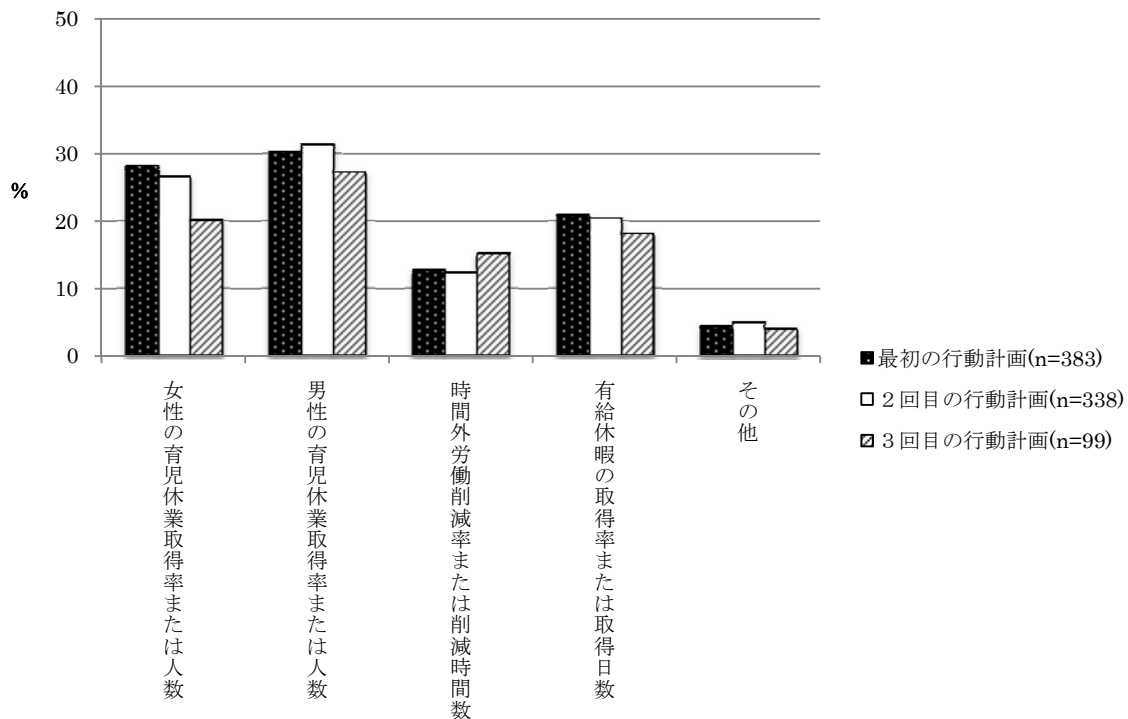
(2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件



(3) それ以外の次世代育成支援対策に関する事項

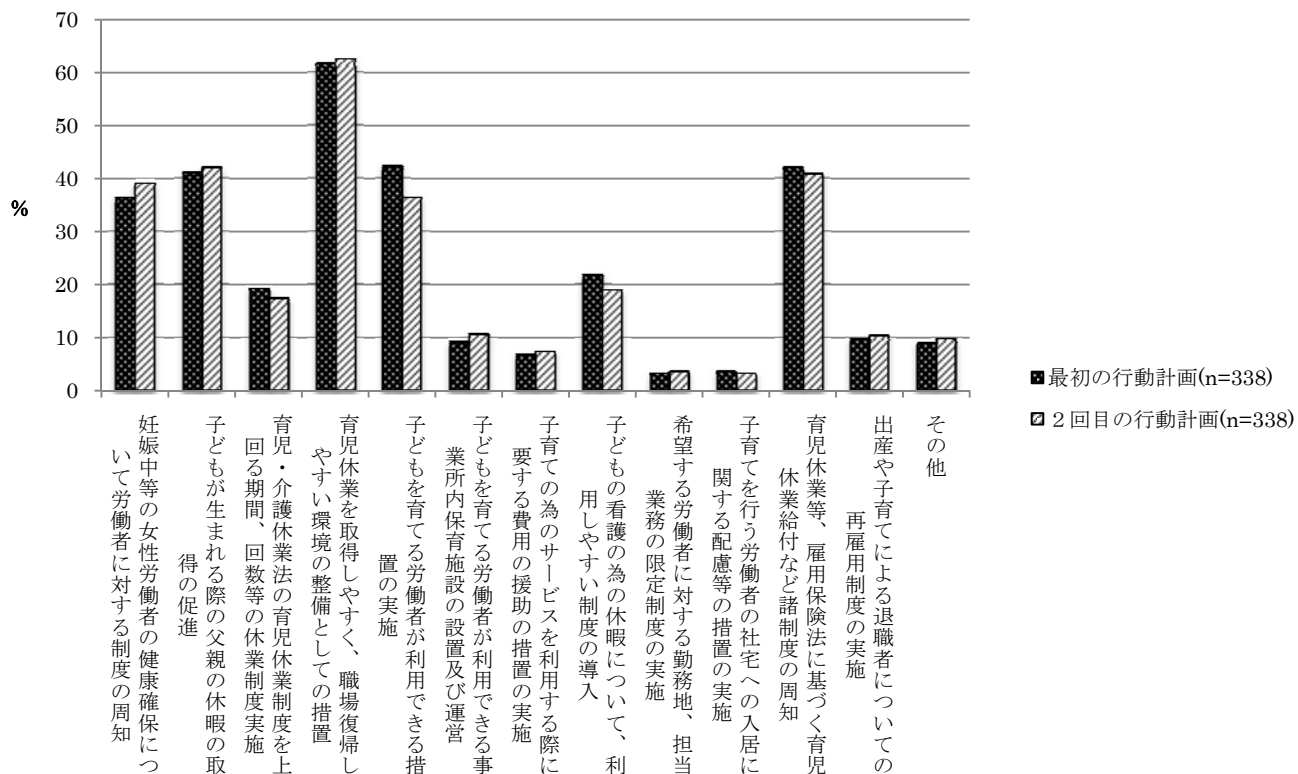


(4) 行動計画に盛り込んだ数値目標

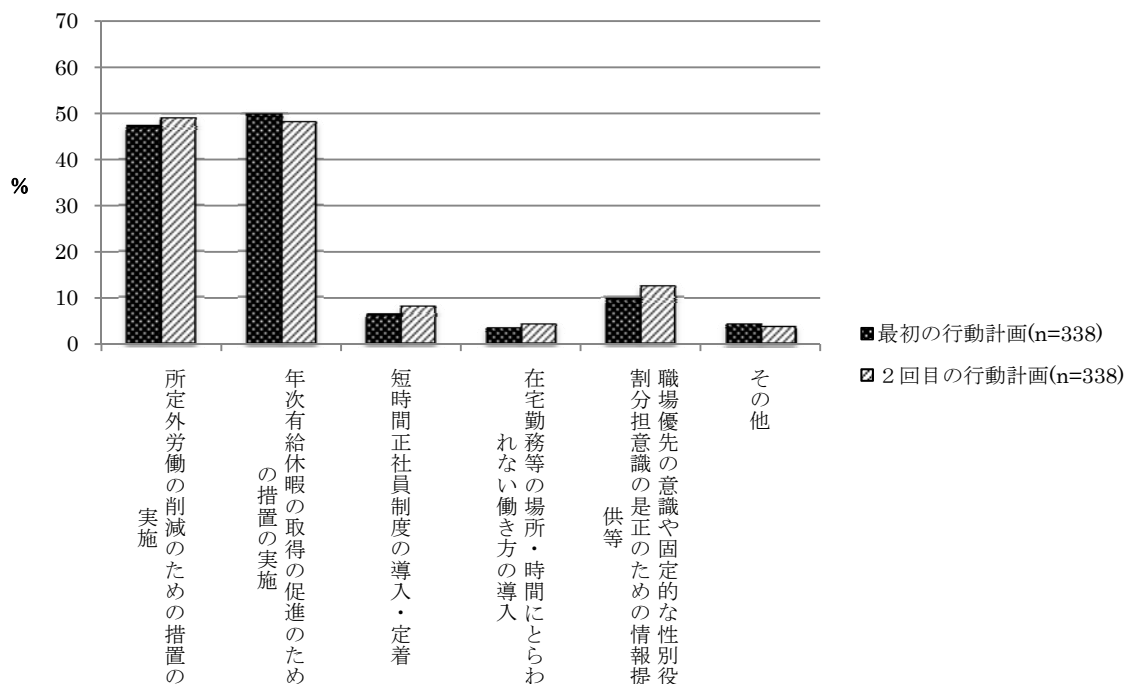


行動計画を二回以上策定した企業

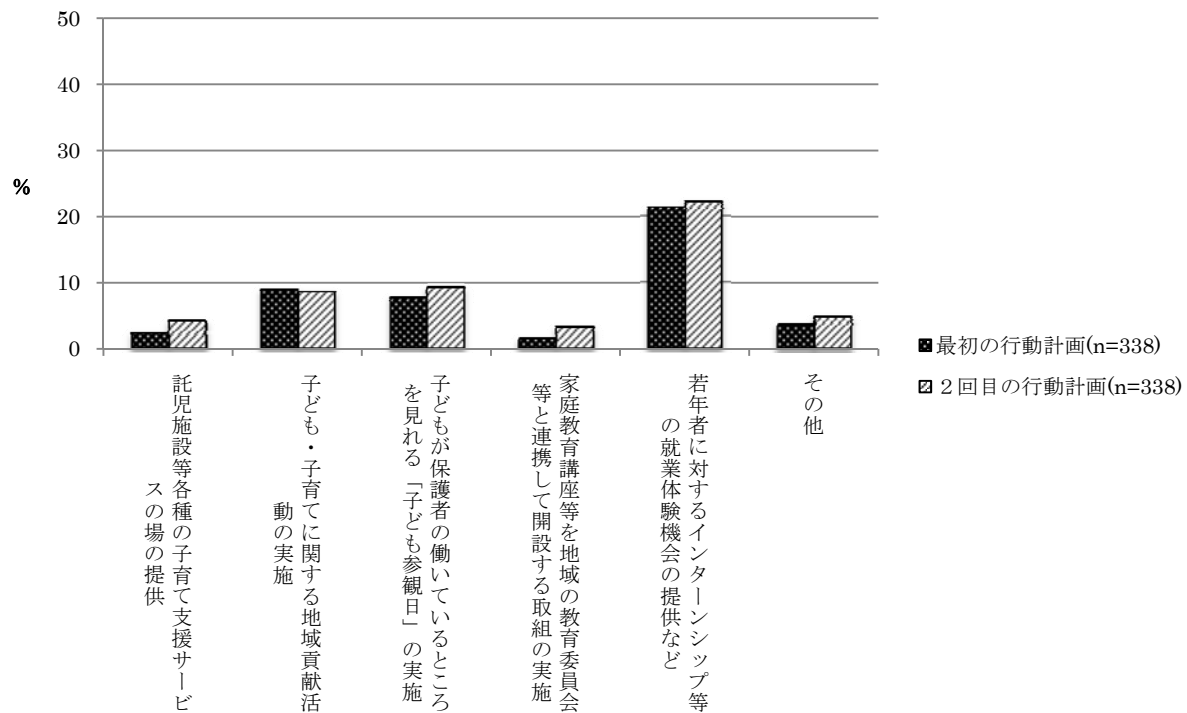
(1) 子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備



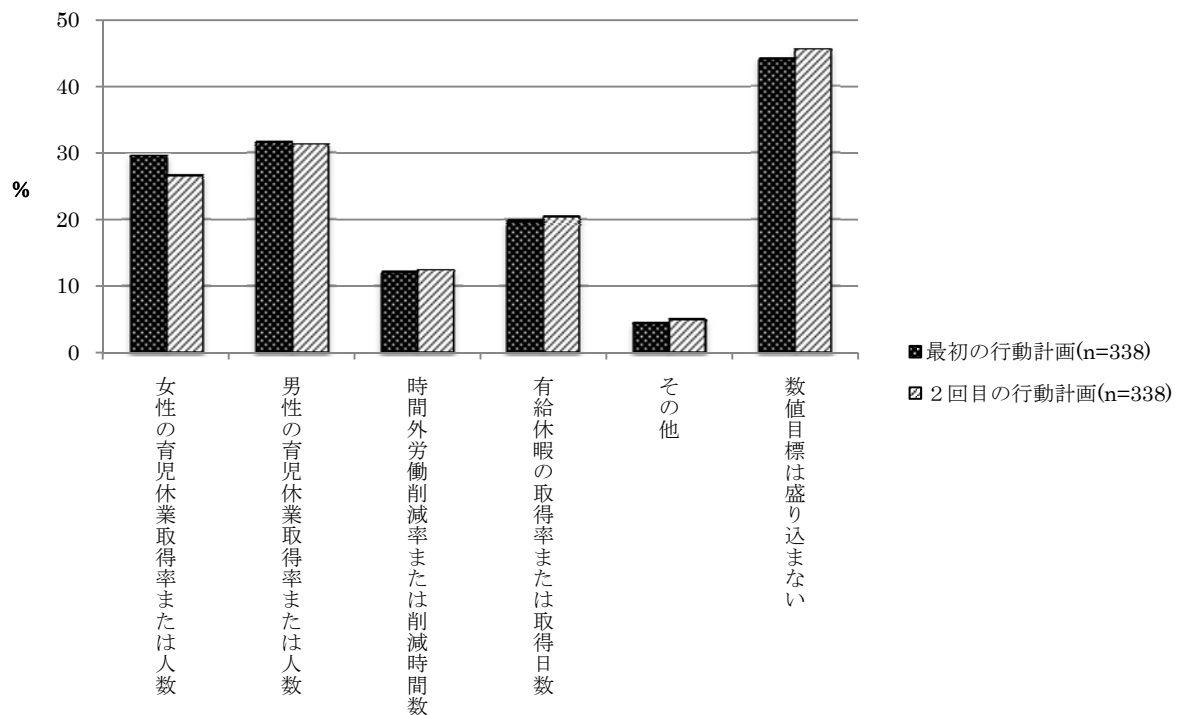
(2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件



(3) それ以外の次世代育成支援対策に関する事項

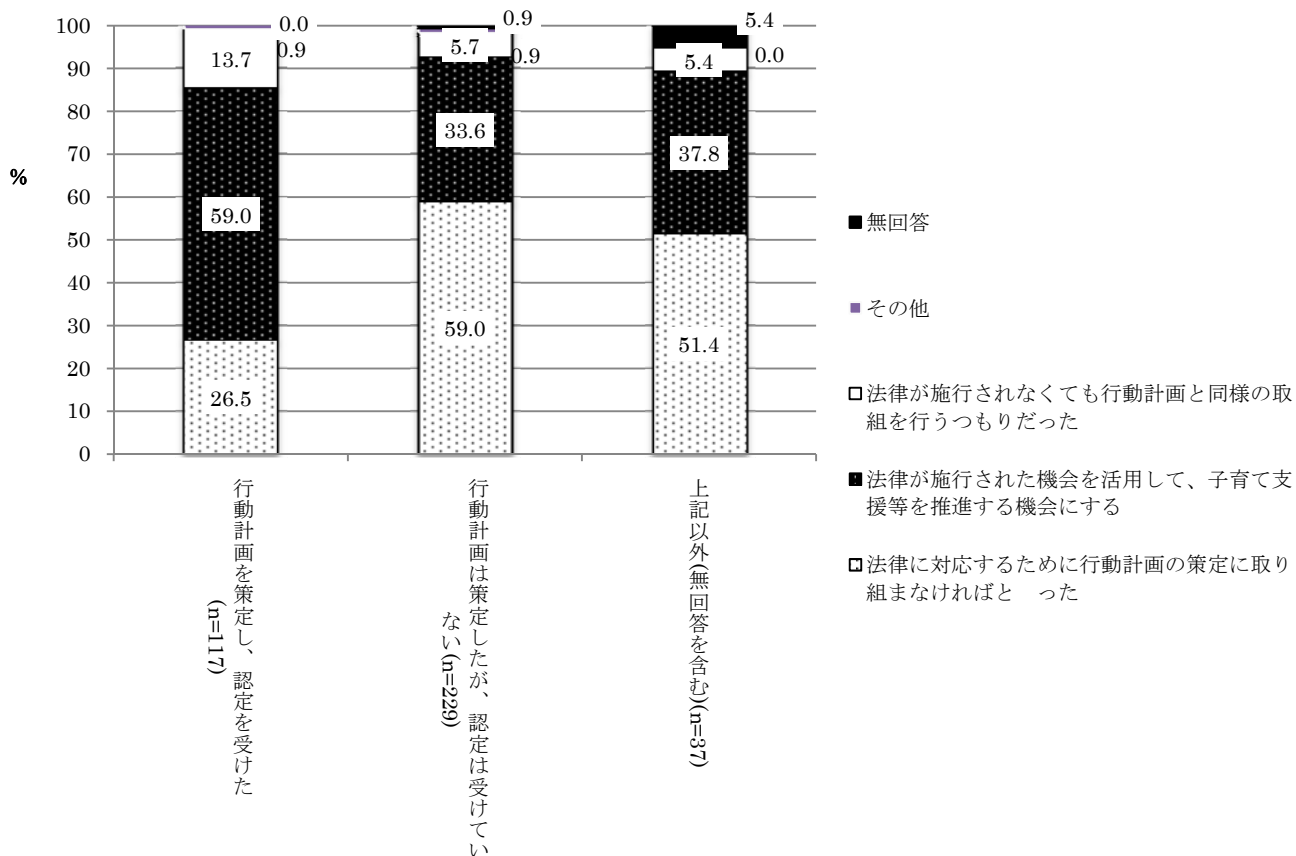


(4) 行動計画に盛り込んだ数値目標



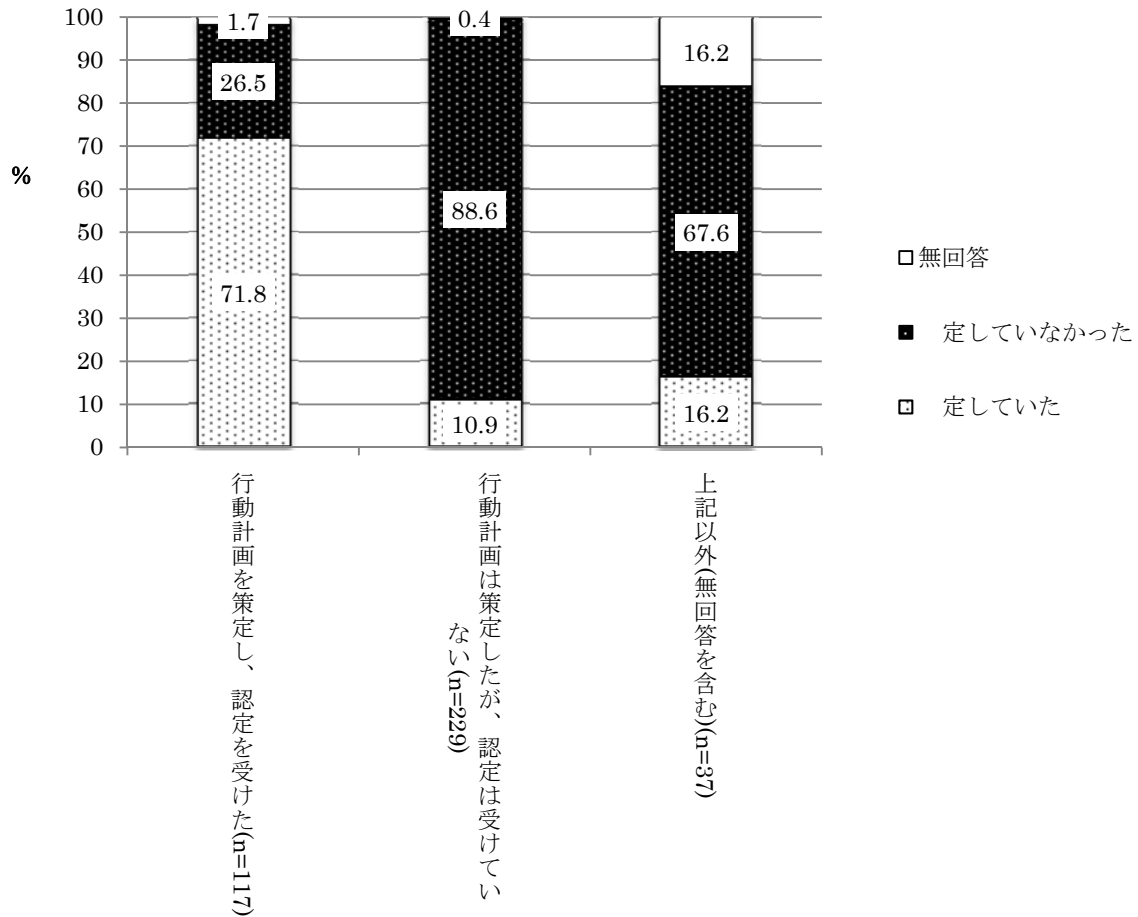
提言 3 認定企業では、行動計画の策定を両立支援などを推進する機会があると積極的に捉えている。法律への対応と考えるのではなく、社員が働きやすい環境を整備することが、認定へつながる。

行動計画策定への取り組み姿勢 (n=383)



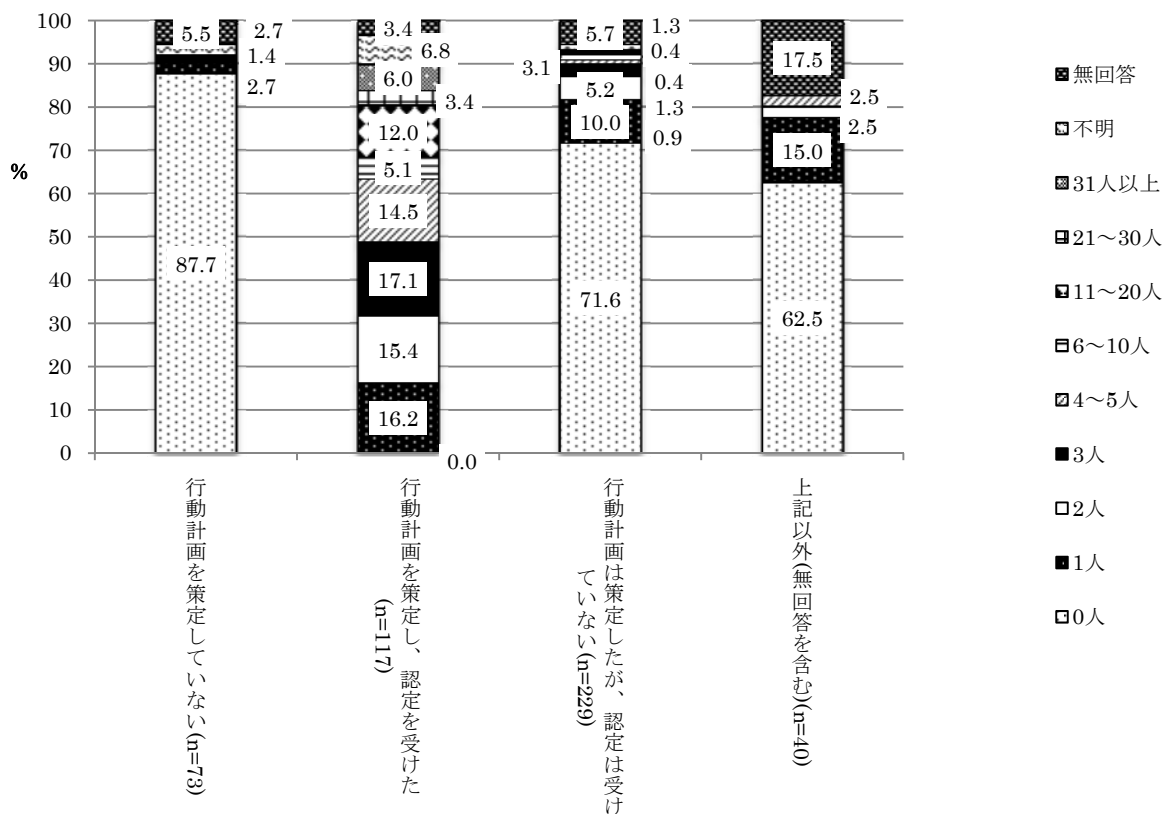
提言 4 行動計画を策定しても、認定を意識して取り組まない限り認定取得は実現しない。多くの企業が認定を目指すことのできるようインセンティブを高める必要がある。

行動計画の計画段階で認定の取得予定有無（最初の行動計画）（n=383）

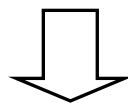
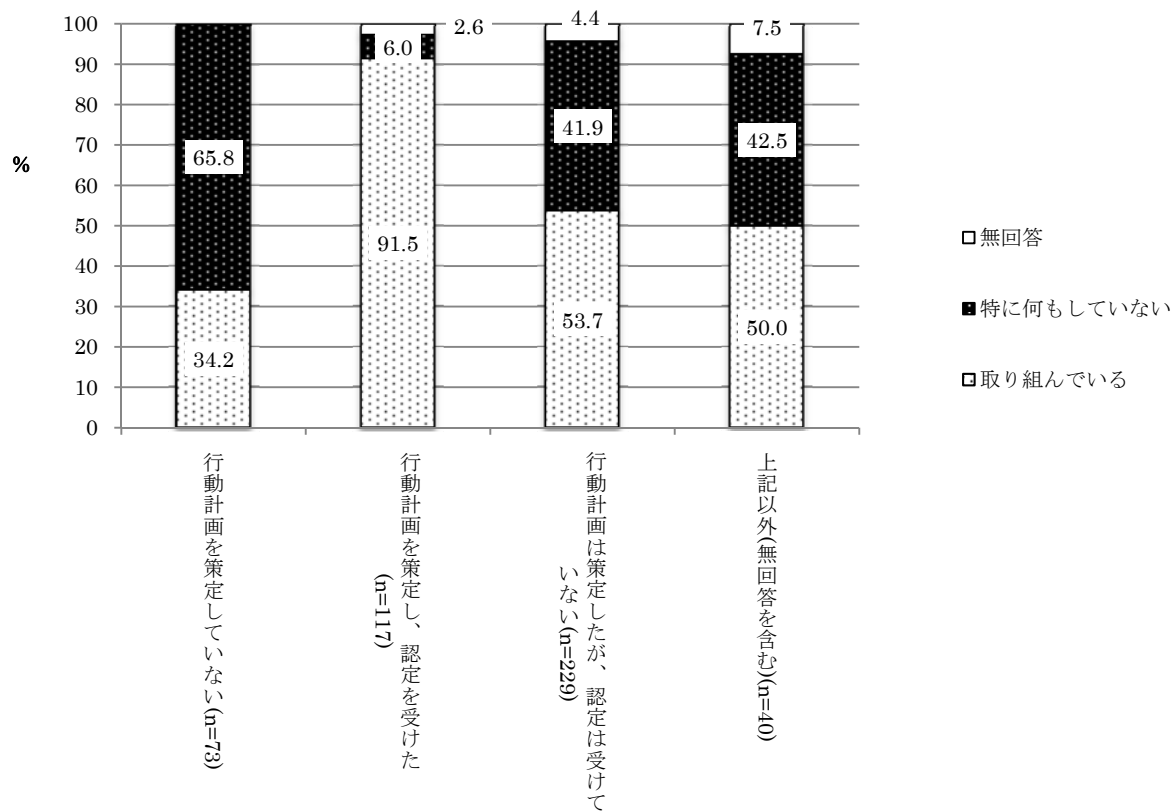


提言 5 認定企業では、男性の育児休業取得促進のための取り組みが行われており、複数の男性が育児休業を取得している（注：認定を取得するためには、計画期間中に男性の育児休業者が一人以上いる必要がある）。認定を取得するためには、男女双方を対象とした取り組みが必要である。

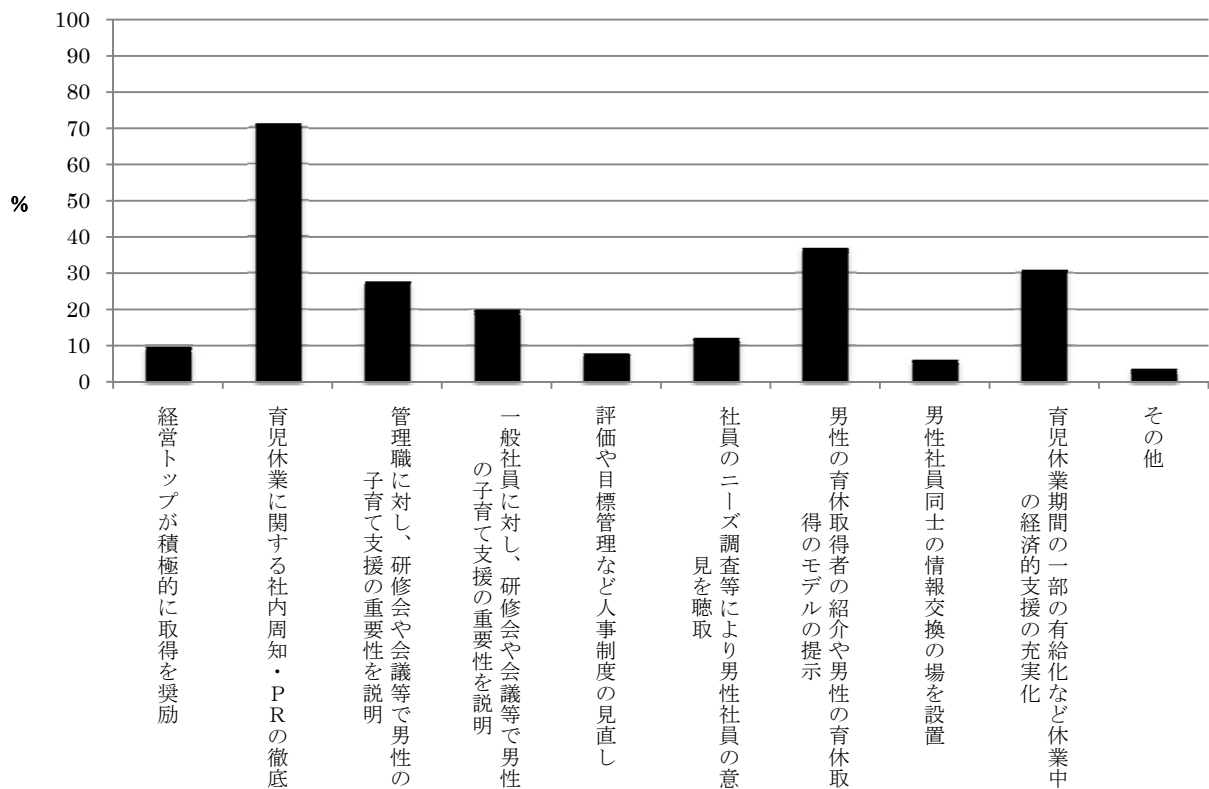
男性の育児休業取得者数 (n=459)



男性の育児休業取得促進のための取り組み (n=459)

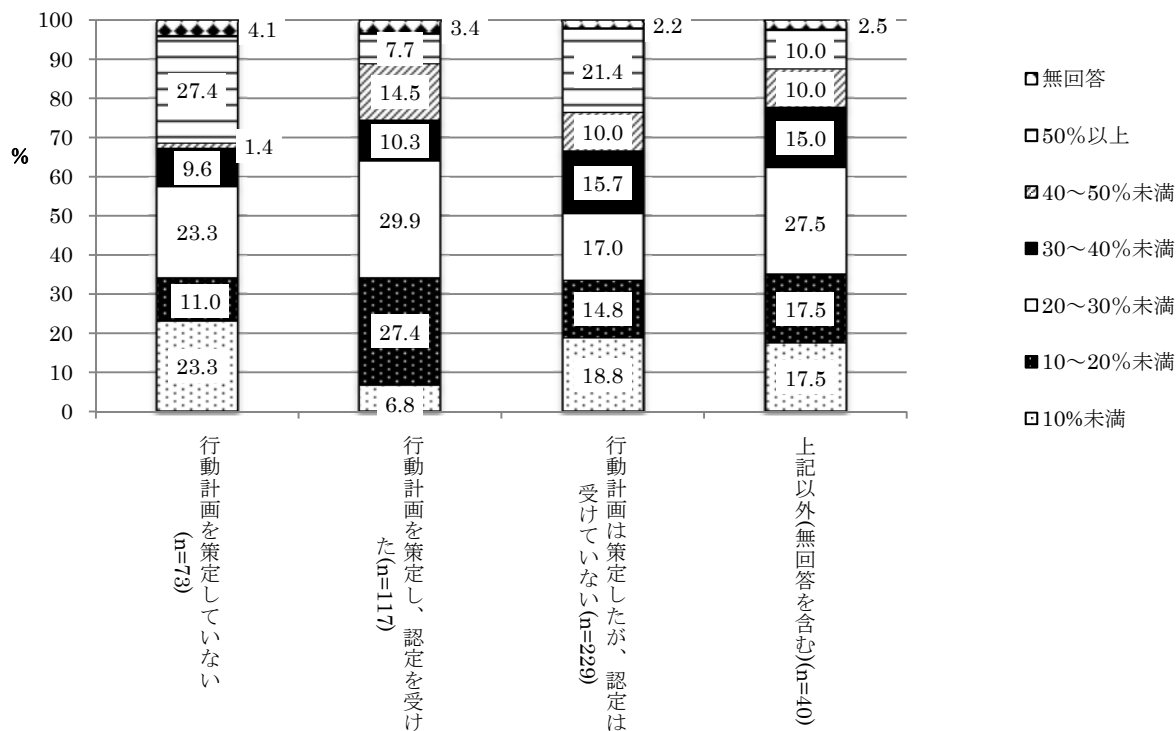


認定を受けた企業の取り組み (n=117)

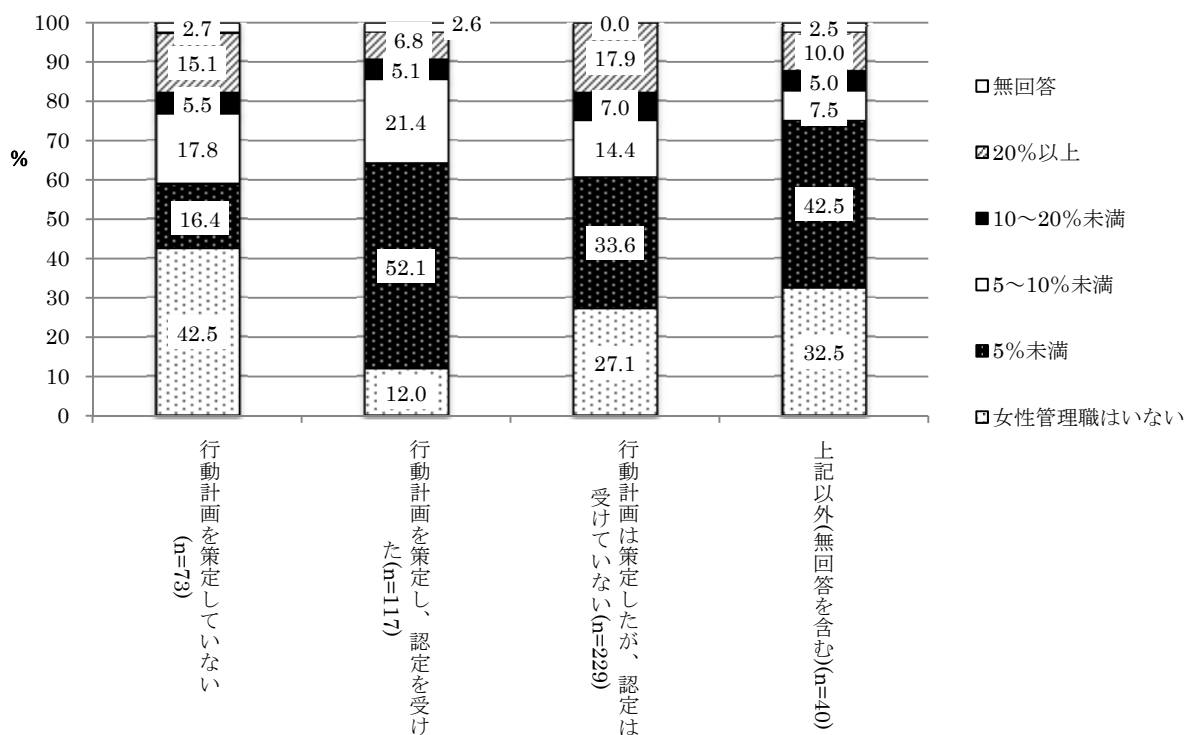


提言 6 認定企業では、女性の勤続年数が長いだけではなく、女性管理職はいないと回答する割合が少ない。また、女性管理職の比率に関する数値目標も設定している。認定を取得するためには、男女の性別役割分業を前提とした従来の男性フルタイム正社員を中心とした働き方を見直す必要がある。

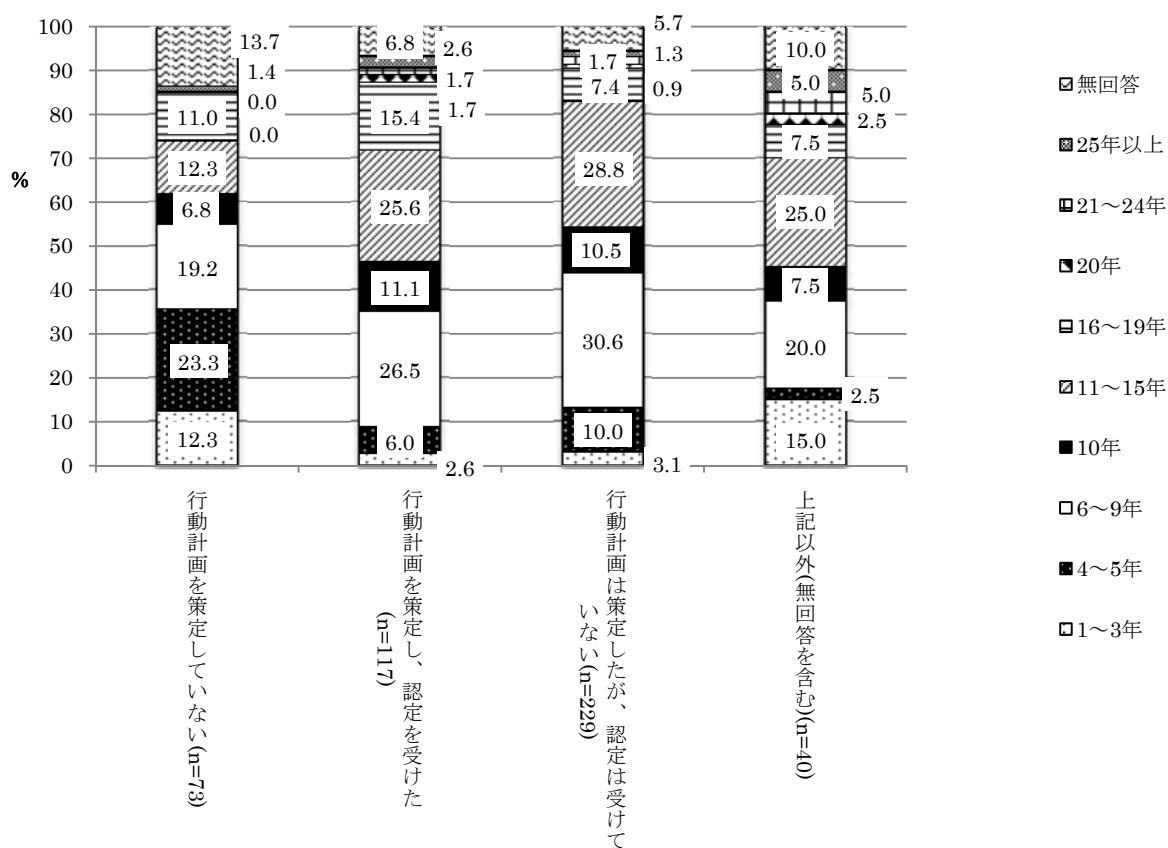
女性正社員の割合 (n=459)



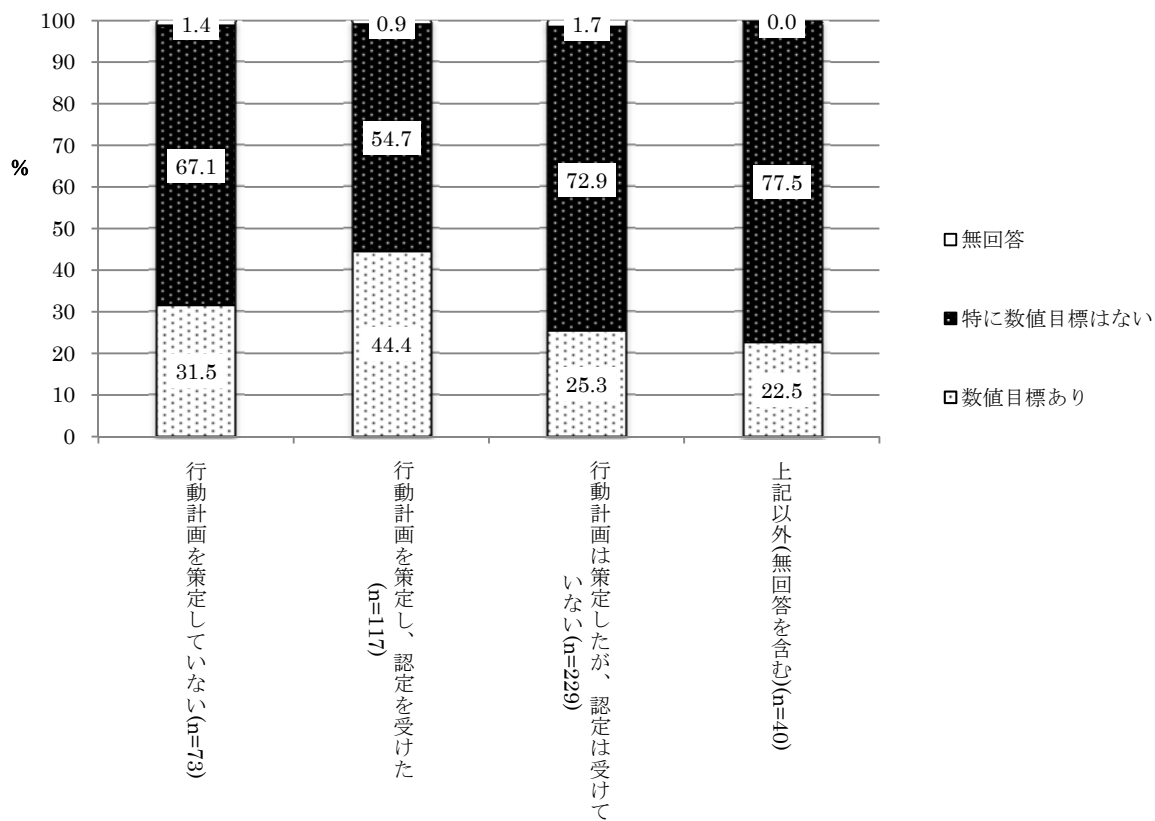
女性管理職の割合 (n=459)



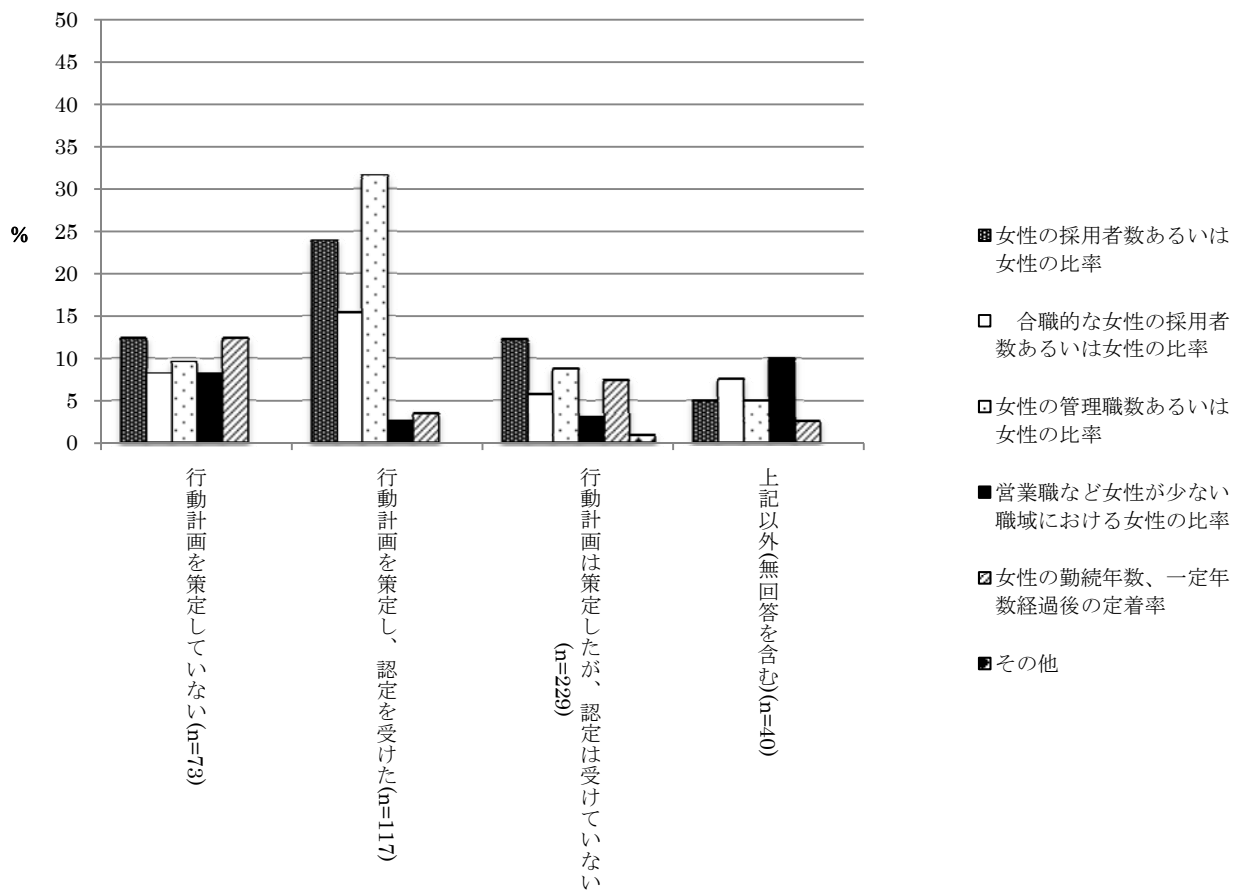
女性正社員の勤続年数 (n=459)



女性社員の活躍の場の拡大のための数値目標設定 (n=459)

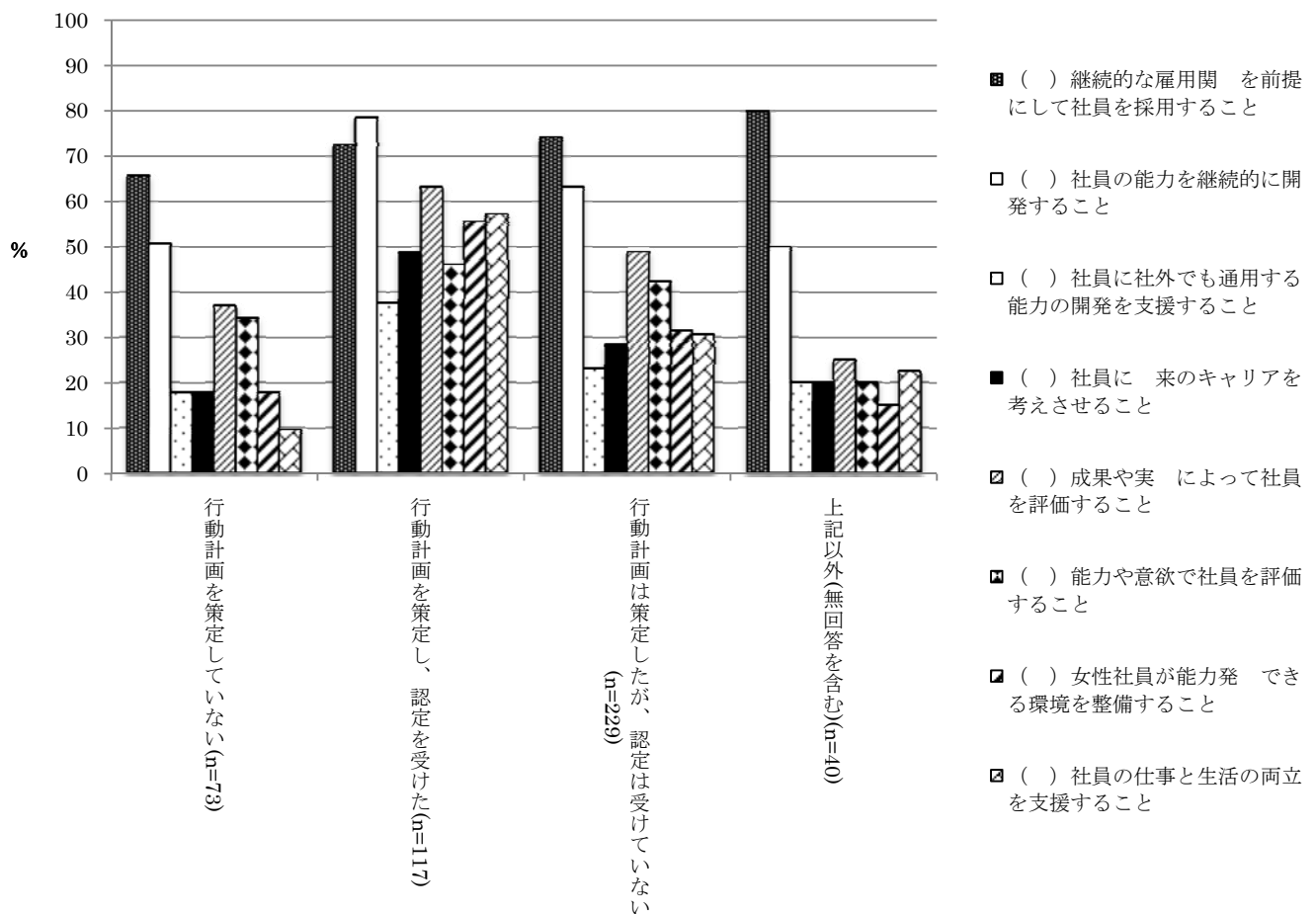


女性社員の活躍の場の拡大のための数値目標設定をした項目 (n=459)



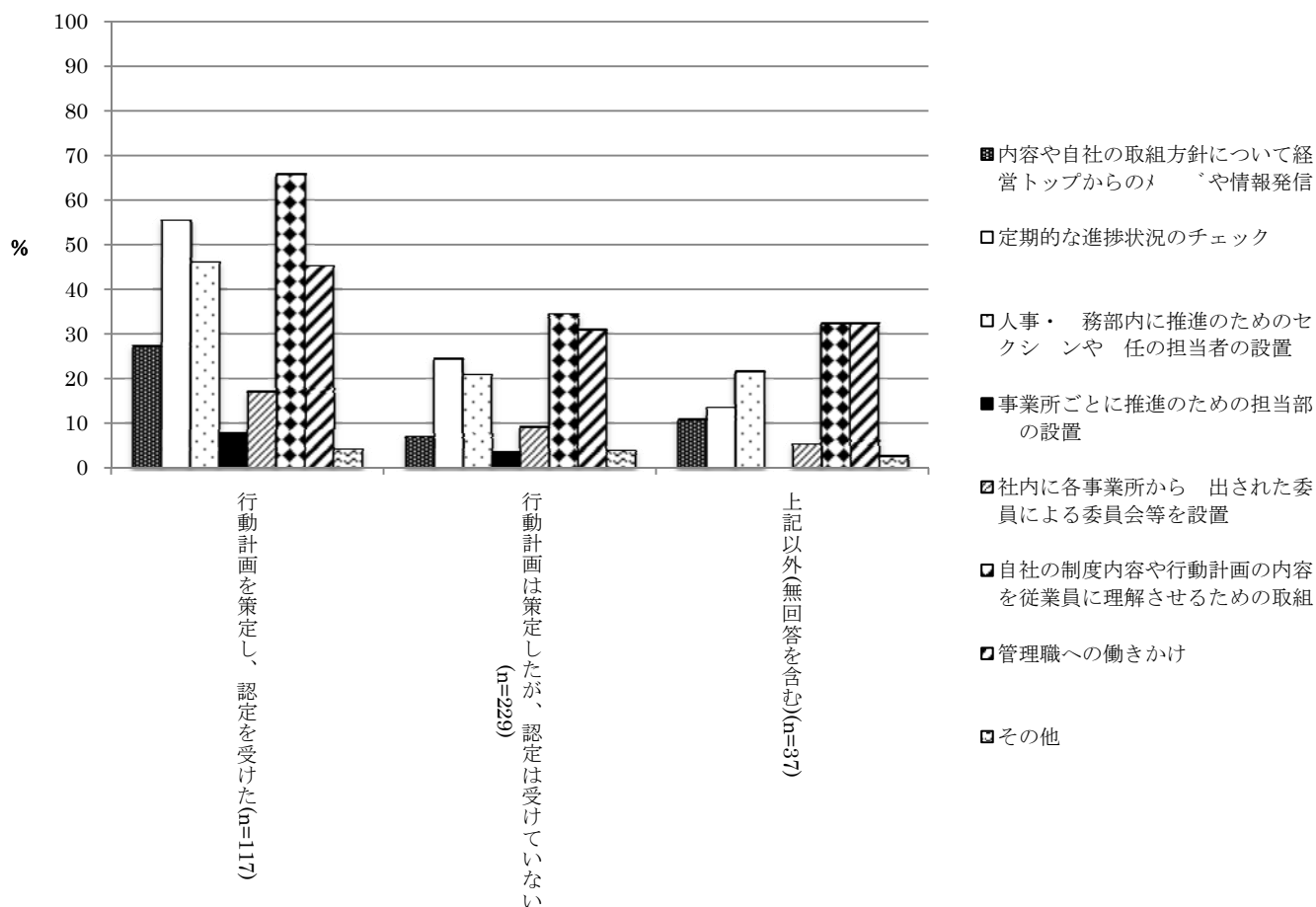
提言7 認定企業では、社員の職業能力の開発支援、仕事への意欲を維持・向上させることを人事マネジメントにおいて重視している。両立支援制度と人材マネジメントをリンクさせ、社員の能力開発を継続的に行い、評価制度やキャリア支援を見直すことで、社員に意欲的に仕事に取り組んでもらえるような人事マネジメントを行うことが重要である。

人事管理に関する各項目について、「重視している」と回答した企業の割合 (n=459)



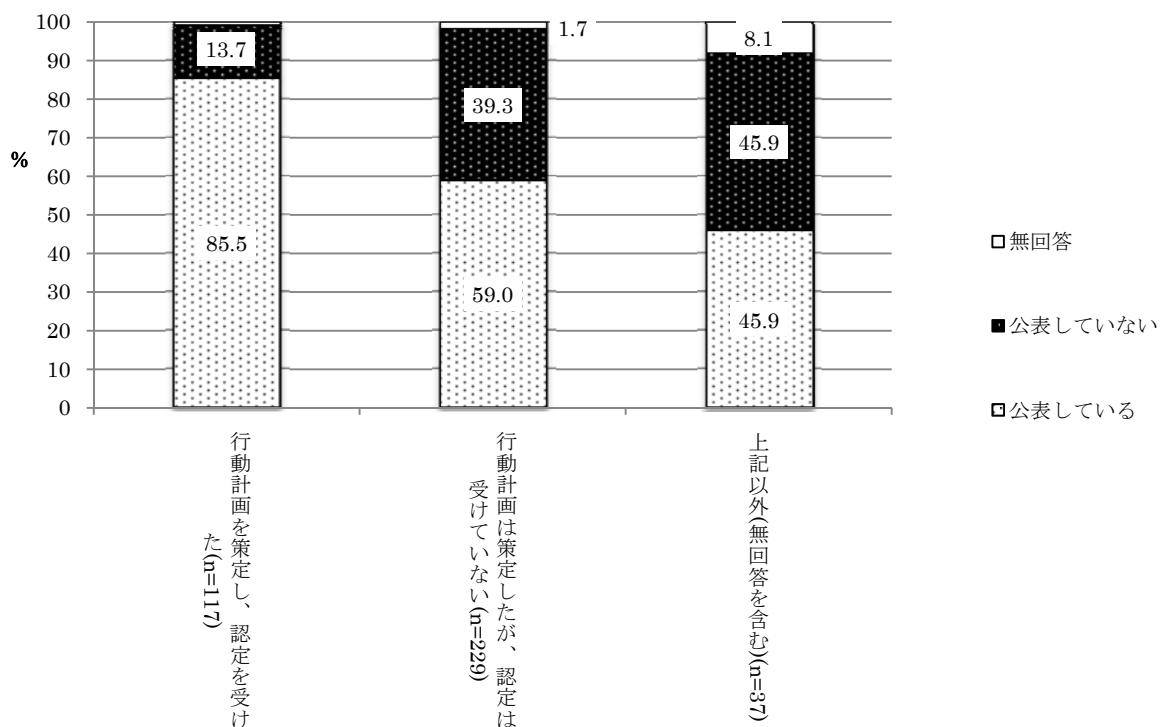
提言⑧ 認定企業では、策定した行動計画を確実に実行するために、「従業員への理解を深める取り組み」、「定期的な進捗チェック」、「管理職への働きかけ」、「担当者の設置」など様々な取り組みを行っている。認定を取得するためには、継続的な取り組みが必要である。

策定した行動計画を確実に実行するための取り組み (n=383)

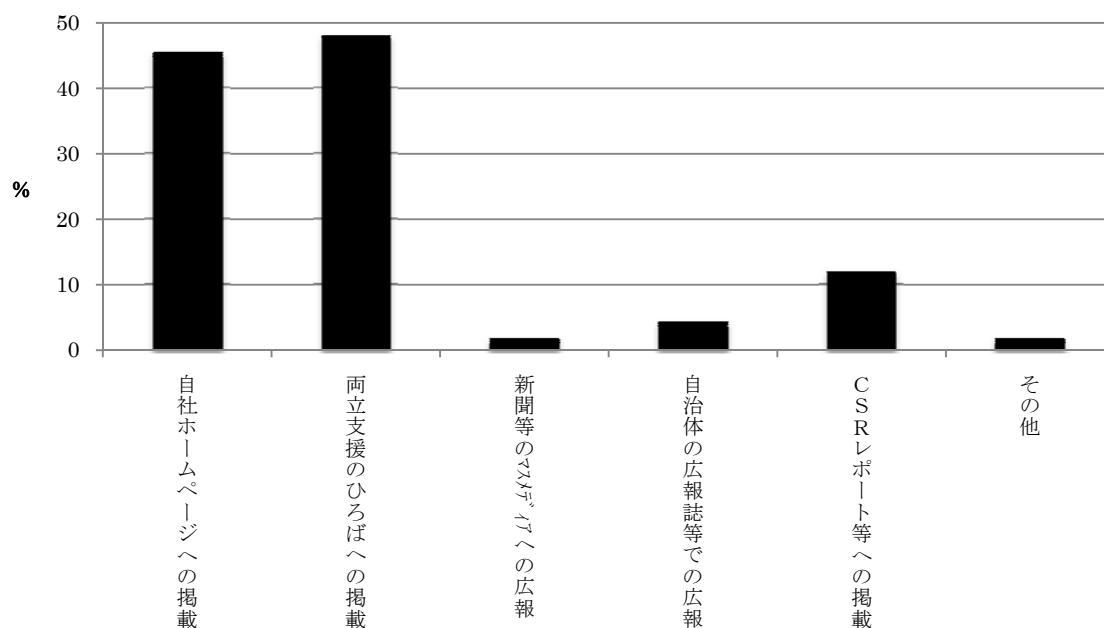


提言 9 認定企業では、自社ウェブページや「両立支援のひろば」等を活用して、行動計画を公表している。自社の取り組みを積極的に公表することが、認定に向けた継続的な取り組みにつながる。

最も新しい行動計画の社外公表の有無 (n=383)

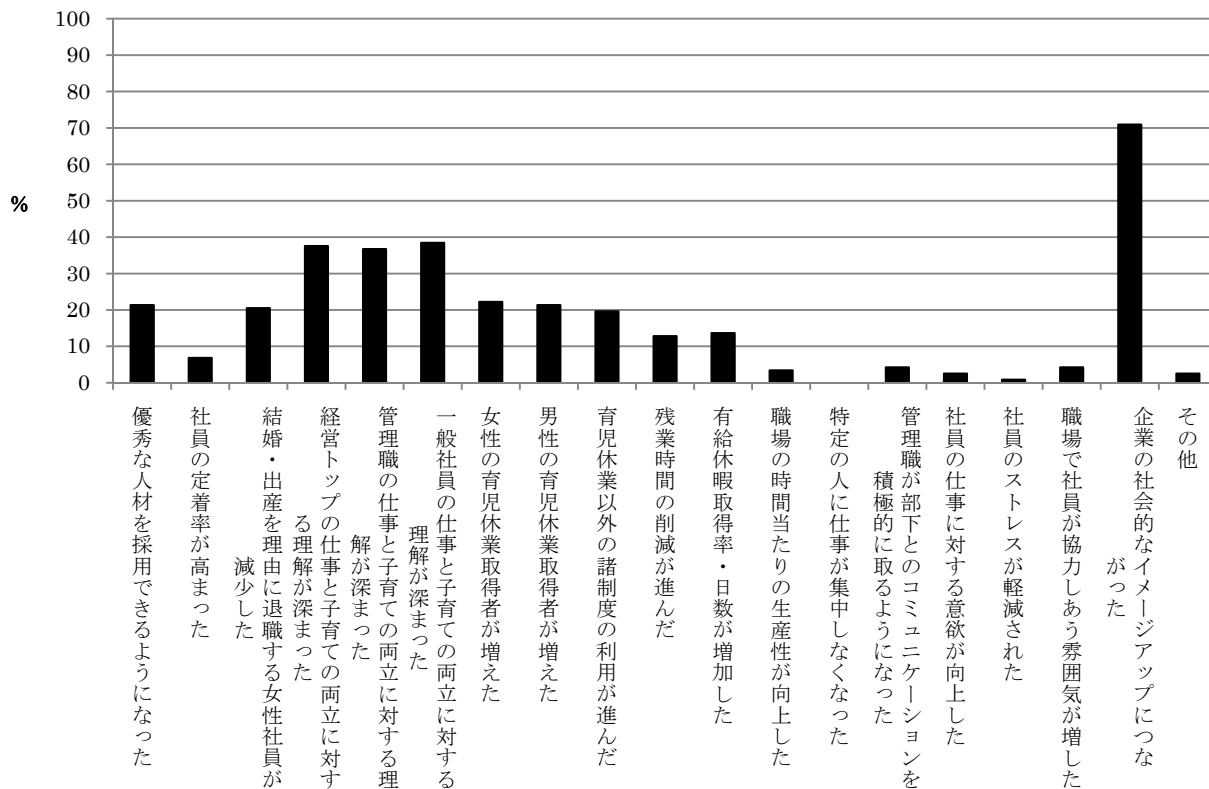


認定企業における最も新しい行動計画の社外公表の方法 (n=117)

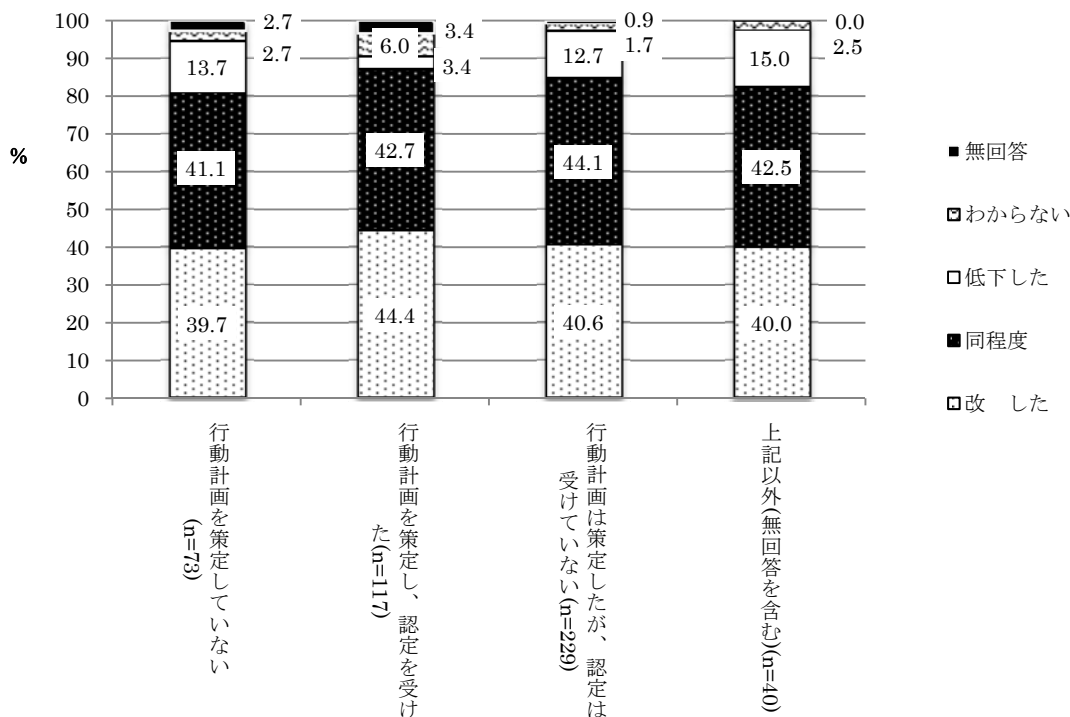


提言 10 多くの認定企業で、社会的なイメージアップや仕事と子育ての両立に対する理解が深まったという効果が指摘されている。認定の取得は、企業イメージや評価の向上、両立支援の促進につながる。

認定企業の認定を取得したことによる効果 (n=117)

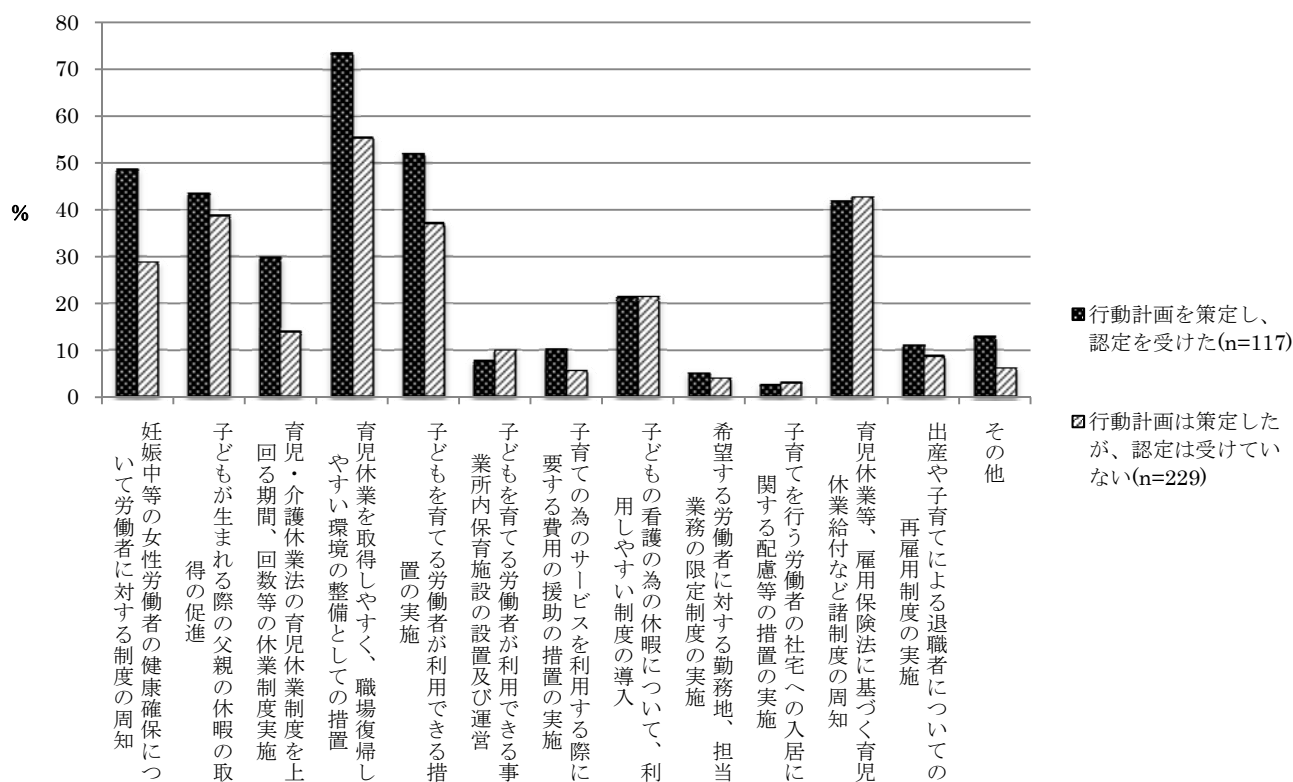


5年前と比較した質の面での人材の確保 (n=459)



提言 11 認定企業は両立支援に積極的に取り組んでいるが、働き方の改革に関しては十分な取り組みがなされていない。今後は、多様な社員ニーズに即した多様な働き方が実現できる環境整備が重要になる。

「子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備」に関する盛り込み事項（最初の行動計画）（n=346）



「働き方の見直しに資する多様な労働条件」に関する盛り込み事項（最初の行動計画）（n=346）

